

**PENGARUH PROFESIONALISME, *JOB STRESS*, DAN  
PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)  
DI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ASHA ROSILA DEVI  
NIM : G94214134**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
SURABAYA  
2018**

**PENGARUH PROFESIONALISME, *JOB STRESS*, DAN  
PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)  
DI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu  
Ekonomi Syariah**

**Oleh**

**ASHA ROSILA DEVI  
NIM : G94214134**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah  
Surabaya  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Asha Rosila Devi

NIM : G94214134

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, *Job Stress*, Dan Perilaku Etis

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat

Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 08 Maret 2018

Saya yang menyatakan,



Asha Rosila Devi

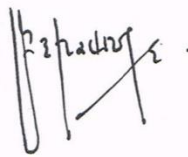
NIM. G94214134

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Asha Rosila Devi NIM. G94214134 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 08 Maret 2018

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fatmah', with a stylized flourish at the end.

**Dr. Hj. Fatmah, ST. MM**

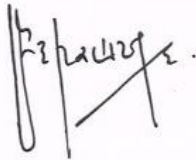
NIP. 197507032007012020

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Asha Rosila Devi NIM. G94214134 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 04 April 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ekonomi Syariah.

### Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,



Dr. Hj. Fatmah, ST, MM  
NIP.197507032007012020

Penguji II,



Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag  
NIP.196506151991021001

Penguji III,



Lilik Rahmawati, M.El  
NIP.198106062009012008

Penguji IV,



Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si  
NIP.198101052015031003

Surabaya, 09 April 2018

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D  
NIP. 197402091998031002



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ASHA ROSILA DEVI  
NIM : G94214134  
Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH  
E-mail address : asharosila@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH PROFESIONALISME, JOB STRESS, DAN PERILAKU ETIS TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI

JAWA TIMUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 April 2018

Penulis

(ASHA ROSILA DEVI)

*nama terang dan tanda tangan*



## ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme, *Job Stress*, dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur”** ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan antara profesionalisem, *job stress*, dan perilaku etis terhadap kinerja karyawan pada badan amil zakat nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan BAZNAS Prov. Jatim, BAZNAS Kab. Gresik dan BAZNAS Kab. Sidoarjo yang berjumlah 33 karyawan dengan *respondent rate* 100% (33 responden). Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada responden yakni pada karyawan BAZNAS Prov. Jatim, BAZNAS Kab. Gresik dan BAZNAS Kab. Sidoarjo, dan melakukan wawancara dengan kepala Divisi Keuangan, SDM dan Umum. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik yakni uji T (parsial) dan uji F (simultan).

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3,569 > 2,04523$  dan *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $1,933 < 2,04523$ . Sedangkan perilaku etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $1,933 < 2,04523$ . Dan secara simultan menunjukkan bahwa profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Terbukti dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $16,689 > 2,93$ .

Dari hasil penelitian ini disarankan bisa menjadi evaluasi bagi setiap karyawan dan pimpinan pada lembaga BAZNAS Prov. Jatim, BAZNAS Kab. Gresik dan BAZNAS Kab. Sidoarjo guna sebagai standar kompetensi agar kedepannya dapat lebih profesional dalam melakukan tugas kewajibannya sebagai karyawan, yakni dengan mengadakan pelatihan disetiap divisi diharapkan dapat tercapainya hasil kerja yang lebih maksimal dan tidak hanya mengadakan pelatihan pada divisi keuangan saja. Untuk penelitian selanjutnya yakni dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain, dan perluasan daerah survei.

**Kata Kunci:** Profesionalisme, *Job Stress*, Perilaku Etis, Kinerja Karyawan

## DAFTAR ISI

Halaman	
SAMPUL DALAM .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan .....	12
D. Kegunaan Hasil Penelitian .....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori .....	14
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	38
C. Kerangka Konseptual .....	45
D. Hipotesis .....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian .....	47
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	47
C. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	49
D. Variabel Penelitian .....	50
E. Definisi Operasional .....	50







## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Total Dana Pengumpulan dan Pendistribusian .....	3
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	78
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	79
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme .....	80
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Stress</i> .....	81
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Etis .....	82
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	83
4.7 Hasil Uji Validitas Profesionalisme .....	84
4.8 Hasil Uji Validitas <i>Job Stress</i> .....	85
4.9 Hasil Uji Validitas Perilaku Etis .....	85
4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	86
4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	87
4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Sirnov Test .....	88
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	89
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	90
4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	91
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinansi $R^2$ .....	92
4.17 Hasil Uji T (Parsial) .....	94
4.18 Hasil Uji F (Simultan) .....	97



## BAB I

## PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Perkembangan zaman hingga saat ini semakin membuat masyarakat menuntut adanya penyelenggaraan lembaga yang baik, dimana lembaga tersebut dapat membantu masyarakat dengan program layanan sosial yang ada. Berbagai macam program kerja untuk meningkatkan pendapatan dan agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan, salah satu program kerja yang terdapat di dalam lembaga BAZNAS yakni BAZNAS Cerdas, BAZNAS Taqwa, BAZNAS Peduli, BAZNAS Makmur, dan BAZNAS Sehat, di antara berbagai bentuk program kerja yang dikerjakan, itu sama halnya dilakukan oleh lembaga nirlaba tanpa memperhitungkan keuntungan yang mereka peroleh dan hanya di dedikasikan untuk kegiatan sosial dalam membantu masyarakat.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan lembaga nonstruktural yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang No.23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Pembentukan BAZNAS pertama kali dengan ditetapkannya keputusan presiden No. 8 tahun 2001 tentang Badan Amil Zakat Nasional, sedangkan Pemerintahan Indonesia mendirikan sebuah lembaga pengelola zakat, berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999







[illegible]

1. Terbatasnya pengetahuan masyarakat yang berkaitan dengan ibadah zakat.
2. Konsepsi zakat yang masih dirasa terlalu sederhana dan tradisonal, hingga akhirnya dalam pelaksanaannya masih sangat sederhana, yaitu cukup dibagikan langsung sendiri kepada lingkungannya atau kepada kyai yang disenangi.
3. Sifat manusia yang kikir, sehingga jika kekayaan itu diperoleh atas jerih payah dalam memeran otak, keringat dan kemampuannya sendiri, sehingga semakin beratlah orang tersebut untuk mengeluarkan zakatnya.
4. Pembenturan kepentingan, dan Kepercayaan muzakki dimana banyak muzakki yang masih khawatir zakat yang diserahkannya hanya dipergunakan oleh amilnya.<sup>5</sup>

Upaya untuk mempengaruhi masyarakat atau individu dapat dilakukan dalam banyak sarana antara lain dengan menyediakan informasi yang sesuai dan selalu update, seminar, kampanye, dan juga diskusi terbuka tentang isu-isu terkini dari zakat. Sehingga peran aktif dari karyawan sangat penting

<sup>5</sup> Kurniawati, *Kedermawanan Kaum Muslimin*, (Jakarta: PIRAMEDIA, 2004), 27.



Pentingnya pengorganisasian kinerja karyawan didasari oleh teori, sebagaimana ditegaskan oleh Gibson, bahwa “karyawan (pimpinan dan bawahan) mempunyai kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi *behavioristic* (perilaku/tingkah laku)”. Teori ini dengan jelas memposisikan karyawan sebagai jantungnya lembaga, dimana seluruh kegiatan karyawan (kinerja karyawan) dipandang sebagai faktor penentu bagi tercapainya tujuan lembaga.<sup>8</sup>

<sup>9</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama, (Bandung: PT. Refika Aditama. 2005), 160.

Seorang karyawan atau pengelola zakat, infaq dan shadaqah pada lembaga Baznas dalam melaksanakan tugasnya memungkinkan memiliki profesionalisme yang rendah. Berdasarkan wawancara dengan karyawan Baznas menyatakan bahwa karyawan sering datang terlambat dan tidak ada konfirmasi apabila berhalangan hadir, padahal sudah diberi peringatan berupa *punishment* potong gaji di setiap keterlambatan, tetapi peraturan tersebut tidak dihiraukan.<sup>11</sup> Di sini, Profesionalisme merupakan orang yang menjalani

<sup>11</sup> Dwindayati dan Hendro, *Wawancara*, Baznas Prov. Jatim dan Kab. Sidoarjo, 4-7 Desember 2017.



Dalam penelitian yang dilakukan Mukhlis dan Beik menyatakan bahwa peningkatan profesionalisme lembaga zakat, melalui peningkatan mutu pelayanan dalam hal transparansi pengelolaan, sosialisasi, dan administrasi, akan meningkatkan preferensi masyarakat untuk membayar zakat melalui lembaga tersebut dan dampaknya akan dapat meningkatkan kepatuhan muzakki dalam membayar zakat.<sup>13</sup>

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan atau lembaga. Tidak dipungkiri bahwa di dalam lembaga Baznas memiliki permasalahan terhadap kinerja karyawannya. Seperti tekanan stres yang di alami di dalam kantor lembaga Baznas yakni adanya ketiadaan kebijaksanaan yang jelas dari pimpinan yang menyebabkan terhambatnya proses kinerja dari karyawan, tidak ada perkembangan karir

<sup>13</sup> A. Mukhlis dan Irfan Syauqi Beik, “Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Tingkat Kepatuhan Membayar Zakat: Studi Kasus Kabupaten Bogor. *Jurnal al-Muzara'ah*, No. 1, Vol 1, 2013.

Rangkaian aktivitas organisasi harus menggunakan strategi yang baik dalam mencapai tujuan lembaga atau perusahaan, suatu perusahaan atau lembaga hendaknya juga berperilaku etis. Perilaku etis menjadi salah satu tantangan yang cukup sulit. Etika dan perilaku etis merupakan prioritas yang sangat tinggi untuk lembaga atau perusahaan. Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert pengertian “etika” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik.<sup>16</sup> Perilaku etis ini dapat menentukan

<sup>16</sup> Ricky Griffindan Ronald J. Ebert, *Bisnis*, Edisi 8, (Jakarta: Erlangga, 2006), 57.

kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

Bertindak etis sudah menjadi keharusan sebab karyawan sebagai profesi perantara bagi muzakki dan mustahiq sehingga karyawan tidak boleh memihak di salah satu pihak untuk menguntungkan dirinya. Diharapkan karyawan Baznas di Jawa Timur memiliki perilaku etis dalam menjalankan profesinya yang berdampak pada kinerjanya.

Berkenaan dengan adanya peran dan kontribusi Baznas kepada masyarakat untuk menjadi lembaga pengelola yang baik dan optimal penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisa kinerja karyawan, dan diperlukan adanya penilaian profesionalisme, stres kerja dan perilaku etis terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin membahas tentang kinerja karyawan pada lembaga Baznas di Jawa Timur. Kemudian membahas apakah sikap profesionalisme pada karyawan Baznas di Jawa Timur dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian membahas apakah stres kerja (*job stress*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur, dan apakah perilaku etis dapat mempengaruhi kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur.

Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat topik tentang **“Pengaruh Profesionalisme, *Job Stress*, Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur”**.















- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- 2) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### b. Indikator-indikator Pengukuran Kinerja

<sup>13</sup> Agus Dharma, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 355.



- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Masih dari pendapat Mangkunegara, faktor penentu prestasi kerja (*performance*) individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.<sup>16</sup> faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.<sup>17</sup>

### 1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan menyalahgunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksudkan antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola

<sup>16</sup> Ibid., 160.

<sup>17</sup> Ibid., 15.



Dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) karyawan: 1) faktor internal yang berasal dari diri sendiri seseorang yang berkaitan dengan *skill*/kemampuan dimana profesionalisme mempengaruhinya, dan psikologis seseorang seperti kepribadian, sikap, perilaku. Dalam kepribadian seseorang ada beberapa aspek terkait salah satunya karakter, karakter ini menentukan seseorang berperilaku etis. *Job stress/tekanan kerja* yang merupakan gabungan dari perilaku dan tindakan dari rekan kerja, bawahan pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya. 2) faktor eksternal yang berasal dari luar individu seperti lingkungan, budaya organisasi, system organisasi, iklim organisasi, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi faktor internal.

Islam adalah agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia. Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, medayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan,



profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, serta menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.<sup>21</sup>

Menurut Kalbert dan Fogarty berpendapat bahwa “profesi dan profesionalisme merupakan dua hal yang berbeda. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan profesi atau tidak”. Sebuah profesi harus memiliki sebuah aturan standar profesional yang memandu proses penyampaian jasa-jasa profesional.<sup>22</sup> Sementara menurut Lekatompessy, “profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu profesi atau tidak”. Seorang karyawan yang profesional harus memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan, klien termasuk rekan seprofesi untuk berperilaku semestinya.<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Laila Fujianti, “Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik”, *Forum Bisnis & Keuangan I*, 2012.

<sup>22</sup> Kalbert dan Fogarty, “Profesional and it Consequences: a Study of Internal Auditors”. *Auditing Journal of Practice and Theory (Spiring)*, No. 1, Vol 14, (1995), 72.

<sup>23</sup> Lekatompessy, “Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)”, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, No. 1, Vol. 5 (April 2003), 72.

a. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dan pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi.

<sup>24</sup> Hall dalam Gunawan Cahyasumirar, “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. ABC)” (Tesis—Universitas Diponegoro Semarang, 2006). 41.

<sup>25</sup> Herawati dan Susanto, “Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik”, No. 1, Vol. 11 (Mei 2009), 15.

sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

b. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

c. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

#### d. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dan situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen

secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

e. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa konsep yang dikembangkan Hall di atas banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi karyawan yang tercermin dari sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya.

### a. Pandangan Islam Terhadap Profesionalisme Kinerja

Ajaran Islam sebagai agama universal sangat kaya akan pesan-pesan sangat mendorong kepada setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun. Akhlak Islam yang di ajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme.<sup>26</sup> Dapat dilihat pada pengertian sifat-sifat akhlak Nabi sebagai berikut:

<sup>26</sup> Afin Okydiansyah Vidiyanto, “Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi” (Skripsi—UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, 2013), 34.

2) Sifat tanggung jawab (amanah)

Sikap bertanggung jawab juga merupakan sifat akhlak yang sangat diperlukan untuk membangun profesionalisme. Suatu perusahaan/organisasi/lembaga apapun pasti hancur bila orang-orang yang terlibat di dalamnya tidak amanah.

Salah satu ciri profesional adalah sikap komunikatif dan transparan. Dengan sifat komunikatif, seorang penanggung jawab suatu pekerjaan akan dapat menjalin kerjasama dengan orang lain lebih lancar dan dapat bekerjasama atau melaksanakan visi dan misi yang disampaikan. Sementara dengan sifat transparan, kepemimpinan di akses semua pihak, tidak ada kecurigaan, sehingga semua masyarakat anggotanya dan rekan kerjasamanya akan memberikan apresiasi yang tinggi kepada kepemimpinannya. Dengan begitu, perjalanan sebuah organisasi





Jadi tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan. Juga menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi, bahkan sampai pada kesemrawutan manajemen, serta kerusakan alat-alat produktivitas. Hal-hal ini tentunya akan menyebabkan juga terjadinya kebangkrutan total yang tidak diinginkan.

#### 4. *Job Stress* (Stres Kerja)

a. Stres

Menurut Newstrom, "stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak kinerja". Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.<sup>29</sup> Sedangkan menurut Looker dan Gregson, stres adalah:

keadaan yang kita alami ketika ada sebuah ketidak sesuaian antara tuntutan-tuntutan dan kemampuan untuk mengatasinya. Stres adalah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana seseorang berpikir bahwa seseorang itu dapat mengatasi stres, merasakan *eustres* (tanggapan positif) atau *distress* (tanggapan negatif).<sup>30</sup>

Keberadaan organisasi dalam lingkungan yang semakin dinamis juga dapat membawa dampak kepada tingkat stres individu yang

<sup>29</sup> Sinaga dan Sinambel, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”, No. 01, Vol XVII, 2013, 75.

<sup>30</sup> Looker, et al., *Managing Stress Mengatasi Stress Secara Mandiri*, (Yogyakarta: BACA, 2004), 44.



menakutkan.<sup>33</sup> Sedangkan menurut Mangkunegara terhadap stres kerja yakni perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.<sup>34</sup> Stres ini tampak dari *symptom*, antara lain perasaan tidak tenang, emosi tidak stabil, suka menyendiri, merokok berlebihan, sulit tidur, tegang, gugup, cemas, tidak bisa rileks, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Kemudian penyebab dari stres kerja terjadi akibat adanya beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, kualitas pengawasan yang rendah, konflik kerja, iklim kerja tidak sehat dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Stres kerja itu muncul karena adanya ketidakcocokan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja juga timbul dari berlebihannya beban kerja dan berbagai tekanan waktu dari tempet kerja. Menurut Hartanto terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan stres kerja yaitu:<sup>35</sup>

- Stres kerja merupakan akibat dari karakteristik yang ada pada pekerjaan yang merupakan ancaman bagi seseorang.
- Stres kerja merupakan hasil interaksi dari kondisi dengan *triad* (sifat) yang ada pada karyawan, sehingga menimbulkan perubahan pada fungsi fisiologis, psikologis ataupun

<sup>33</sup> Richard L. Daft, *Era Baru Manajemen*, Buku 2, Edisi 9, (Salemba Empat: Jakarta, 2010).

<sup>34</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 157.

<sup>35</sup> Marlina, “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf dalam Proses Penyusunan Anggaran pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng” (Skripsi--Univeristas Hasanuddin, 2013), 10.













dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi dan distribusi.

Sebagian besar perusahaan memiliki kode etik untuk mendorong para karyawan berperilaku secara etis. Namun, kode etik saja belum cukup sehingga pihak pemilik dan manajer perusahaan harus menetapkan standar etika yang efektif dan efisien. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku etis dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku

a. Pandangan Islam Terhadap Perilaku Etis (Akhlauqul Karimah)

Perilaku kepemimpinan yang etis (akhlaqul karimah) adalah perilaku kepemimpinan yang menyejukkan hati, meluluhkan amarah dan kedengkian yang ada pada diri orang-orang yang berseberangan dan semakin menanamkan kecintaan dan keikhlasan untuk mengikuti bagi pengikut-pengikut yang setia. Akhlaqul karimah adalah kekuatan moral yang luar biasa yang dapat memperkuat pendirian pengikut yang setia melemahlunglaikan sikap orang-orang yang memusuhi.<sup>49</sup>

Nabi Muhammad SAW dalam kepemimpinannya menggerakkan pengikutnya selalu berdasarkan etika yang diajarkan dalam Al-Quran yang memerintahkan manusia berbuat baik, melarang berbuat

<sup>49</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo. 2013), 221.



Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen stres kerja, dan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen profesionalisme, job stres, perilaku etis dan variabel dependen kinerja karyawan. Dan persamaan penelitian ini dengan proposal membahas tentang profesionalisme dan perilaku etis pada variabel independen.

2. Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali (2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 auditor. Metode penulisan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menjelaskan variabel profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.<sup>53</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen profesionalisme, etika profesi, pelatihan, dan variabel dependen kinerja. Sedangkan penelitian dalam skripsi ini menggunakan

<sup>53</sup>Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha, “Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali”, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, No. 3, Vol. 13 (Desember 2015), 916-943.

variabel independen profesionalisme, job stress, perilaku etis, dan variabel dependen kinerja. Persamaan dalam penelitian ini dengan proposal sama-sama menggunakan variabel profesionalisme terhadap kinerja.

3. Rani Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono dalam jurnal yang berjudul Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BRI kebumen. Sampel subyek yang digunakan penelitian ini harus berusia minimal 22 tahun, tingkat pendidikan minimal SMU dan mempunyai masa kerja minimal 1 tahun dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja, kemudian terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi maka semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.<sup>54</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen profesionalisme, job stres, perilaku etis dan variabel dependen kinerja karyawan. Dan persamaan penelitian ini

<sup>54</sup> Reni Hidayati, et al., “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan” *Jurnal Psikologi*, No. 1, Vol. 2 (Desember 2008), 91-96.

4. Hasti Arlich Arifiyani dan Sukirno dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis karyawan (Studi Kasus PT. Adi Satria Abdi Yogyakarta) (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) dengan metode analissi data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi masing-masing berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.<sup>55</sup>

(2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) dengan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi masing-masing berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.<sup>55</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam bab sebelumnya yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan

(2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) dengan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi masing-masing berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.<sup>55</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam bab sebelumnya yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan



penelitian ini di sajikan di dalam variabel dependen, sedangkan dalam proposal variabel perilaku etis dijadikan sebagai variabel independen.

5. Junita Muhayati dengan judul skripsi Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan *Job Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (2016). Jumlah auditor yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 35 orang. Penelitian ini berdasarkan metode *convenience sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan profesionalisme dan *job stress* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara profesionalisme, komitmen organisasi, dan *job stress* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor internal profesionalisme, komitmen organisasi, dan *job stress* memiliki.<sup>56</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan *Job Stress*, dan variabel Kinerja Auditor Internal sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen profesionalisme, job stres, perilaku etis dan variabel dependen

<sup>56</sup>Junita Muhayati, “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan *Job Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)” (Skripsi—UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), 8.

kinerja karyawan. Dan persamaan penelitian ini dengan proposal membahas tentang profesionalisme, *job stress* tetapi yang digunakan dalam variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja auditor.

6. Hulaifah Ghafar dengan judul skripsi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Mandiri, dan sampel dalam penelitian ini terdapat 60 orang. Metode merode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,5%, dan faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>57</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen stres kerja, dan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen profesionalisme, job stres, perilaku etis dan variabel dependen kinerja karyawan. Dan persamaan penelitian ini dengan proposal membahas tentang kinerja karyawan pada variabel dependen.

<sup>57</sup> Hulaifah Ghaffar, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar” (Skripsi—Universitas Hasanuddin Makassar, 2012), ii.

7. Gunawan Cahyasumirat dengan judul tesis Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC) (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah internal auditor PT. Bank ABC, dan sampel dalam penelitian sebanyak 40 orang. Metode statistik yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah analisis jalur. Hasil dari 7 hipotesis yang dibangun hanya 4 hipotesis yang diterima. Hasil penelitian mendukung H2, H5, H6, dan H7, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan *commitment* organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.<sup>58</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen profesionalisme, komitmen organisasi, sedangkan variabel Kinerja internal auditor sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen profesionalisme, job stres, perilaku etis dan variabel dependen kinerja karyawan. Dan persamaan penelitian ini dengan proposal membahas tentang profesionalisme sebagai variabel independen

<sup>58</sup> Gunawan Cahyasumirat, “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC)” (Tesis—Universitas Diponegoro, 2006), vi.



bentuk kalimat pernyataan.<sup>61</sup> Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini diduga:

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *job stress* terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara *job stress* terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara perilaku etis terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara perilaku etis terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme, *job stress* perilaku etis terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme, *job stress* perilaku etis terhadap kinerja karyawan.

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 99.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.<sup>1</sup>

Jenis dalam penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif. Tujuan dari penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini bermaksud untuk mencari tahu apakah variabel bebas yakni profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan pada BAZNAS di Jawa Timur.

## B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2017-Desember 2017

Penelitian ini dilakukan pada 3 kantor BAZNAS di Jawa Timur yaitu:

<sup>1</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011), 38.

<sup>2</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS*, (Jakarta: DKU Print, 2013), 101.





### C. Populasi dan Sempel Penelitian

## 1. Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah himpunan semesta yang terdiri atas subyek dan obyek dengan kualitas/karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat disimpulkan dari penelitian tersebut.<sup>3</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada kantor BAZNAS Jawa Timur, BAZNAS Kabupaten Sidoarjo, dan BAZNAS Kabupaten Gresik

Karyawan yang bekerja di BAZNAS Jawa Timur berjumlah 19 orang, BAZNAS Kabupaten Sidoarjo berjumlah 6 orang, BAZNAS Kabupaten Gresik berjumlah 8 orang. Sehingga populasi pada penelitian ini berjumlah 33 orang.

## 2. Sampel penelitian

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya.<sup>4</sup> Sampel penelitian dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel secara menyeluruh dari total populasi.

<sup>3</sup> Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistik Penelitian Plus Tutorial SPSS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), 5.

<sup>4</sup> Sugiarto, *Metode Statistika*, (Tangerang: PT. Matana Publishing Utama), 27.







- d. Kemandirian, pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi).
- e. Hubungan dengan sesama profesi, ikatan profesi sebagai acuan, organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama untuk membangun kesadaran profesional.

### 3. *Job Stress* (X<sub>2</sub>)

Menurut Newstrom, stres di sini dapat membantu tetapi juga dapat berperan salah atau dapat merusak kinerja dari organisasi/individu. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang ditimbulkan.<sup>13</sup> Menurut Hartanto ada beberapa arti berkaitan dengan stres kerja yakni:<sup>14</sup> Stres kerja adalah akibat dari karakteristik yang ada pada pekerjaan yang merupakan ancaman bagi seseorang dan stres kerja juga merupakan hasil interaksi dari kondisi dengan sifat yang ada pada karyawan, sehingga menyebabkan perubahan pada fungsi fisiologis, psikologis ataupun keduanya. Stres kerja merupakan suatu kondisi di mana tuntutan pekerjaan yang ada ternyata jauh melampaui dari kemampuan kerja untuk mengatasinya.

<sup>13</sup> Sinaga dan Sinambel, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”, No. 01, Vol XVII, 2013, 75.

<sup>14</sup> Marlina, “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf dalam Proses Penyusunan Anggaran pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng” (Skripsi--Univeristas Hasanuddin, 2013), 10.



- a. Pengaruh budaya organisasi, nilai yang dirasakan secara bersama dalam anggota organisasi dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.
- b. Kondisi politik, rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.
- c. Perekonomian global, merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materian individu, masyarakat, dan Negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia melalui kegiatan produksi, konsumsi dan distribusi.

Validitas merupakan keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan untuk mengukur apa yang akan diukur.<sup>18</sup> Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrument untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Sudijono Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press 2010), 67.









## 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model di dalam regresi harus bebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan Kolmogorov Smirnov. Dalam grafik histogram bertujuan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal, bentuk distribusi normal akan berada satu garis lurus linier dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis linier. apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis linier. Dasar dalam pengambilan keputusan yakni apabila data menyebar jauh dari linier dan atau tidak mengikuti arah garis linier atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria uji Kolmogorov Smirnov yakni apabila signifikansi  $> 0,05$  maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya

apabila signifikansi  $< 0,05$  maka berarti data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinearitas

Multikolonieritas terjadi pada model regresi dengan lebih dari satu variabel independen di mana terjadi korelasi yang kuat antar-variabel independen.<sup>22</sup> Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai toleransi  $> 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  berarti tidak ada multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

### c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>23</sup> Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

<sup>22</sup> Nawari, *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, t.t), 233.

<sup>23</sup> J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi 7, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), 276.



### 3. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan dalam uji hipotesis ini terdapat pengaruh atau tidak, maka ada 2 cara untuk membuktikannya, yaitu:

Uji T digunakan dalam menentukan signifikan atau tidak dari masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara individu terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Uji T dapat dibuktikan dengan melihat tingkat signifikansi atau kepercayaan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Apabila nilai Sig.  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikatnya.

Uji F digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara simultan dalam mempengaruhi variabel terikatnya ( $Y$ ). Uji F dapat dibuktikan dengan melihat tingkat signifikansi atau kepercayaan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Apabila nilai Sig.  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama.



## HASIL PENELITIAN

## 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pendirian Badan Amil Zakat (BAZ) bermula ketika berdirinya Badan Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah (BAZIS) pada tanggal 15 Juli 1968 Pemerintah melalui Menteri Agama mengeluarkan peraturan Nomor 4 dan Nomor 5 tahun 1986 tentang pembentukan BAZIS dan tentang pembentukan Baitul Maal ditingkat nasional, provinsi, dan kabupaten. Dalam perkembangan selanjutnya sejak dibentuk dan diresmikannya BAZIS berdirilah BAZNAS di 38 kota/kabupaten termasuk yang didalamnya terdapat BAZNAS Prov. Jawa Timur, BAZNAS Kab. Sidoarjo, dan BAZNAS Kab. Gresik.

<sup>1</sup> Badan Amil Zakat Nasional. “Profil BAZNAS” dalam <http://Pusat.baznas.go.id/profil/>, diakses pada 11 Januari 2017.

Badan Amil Zakat (BAZ) Kabupaten Gresik dibentuk akibat adanya desakan dari kepala kantor Departemen Agama Pusat (Jakarta) dalam rangka implementasi Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan Zakat yang bersekretariat di Kasi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf pada Kantor Depag Gresik, namun mengalami kefakuman sampai akhirnya dibentuk kembali pada tahun 2008 melalui SK Bupati Gresik Nomor 451/411/HK/403.14/2008 tentang BAZ Periode 2008-2011, yang kemudian diubah dengan SK Bupati Gresik Nomor 451/411/HK/437.12/2009. Kantor BAZ Gresik beralamat di kantor sekretariat di Masjid Al-Inabah dilingkungan kantor Pemda Gresik Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor. 245.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Badan Amil Zakat Nasional. “Profil BAZNAS” dalam <https://baznasgresik.com/sejarah/>, diakses pada 11 Januari 2017.

1992 dengan terbentuknya BAZIS melalui surat Keputusan Kepala Kantor Departemen Agama Kab, Sidoarjo, segala operasionalnya didukung oleh Departemen Agama Kab. Sidoarjo serta bagian hak amil. Keberadaan BAZIS belum mampu mengangkat permasalahan zakat di Sidoarjo karena operasionalnya bersifat isidentil yang menangani zakat fitrah, mal serta infaq dan shadaqah pada saat bulan Ramadhan saja setiap tahun dan pendistribusiannya juga langsung habis seketika. Kemudian setelah lahirnya UU No. 38 tahun 1999 dan melalui Surat Keputusan Bupati, BAZ Sidoarjo hadir sebagai solusi, dengan satu harapan menjadikan sidoarjo lebih sejahtera, semula pengelolaan zakat dihimpun secara manual setiap dinas instansi dan kecamatan setor langsung ke BAZ dan dikelola setiap hari yang awalnya beralamat jadi satu dengan DEPAG Kab. Sidoarjo dan sejak tahun 2002 BAZ Kab. Sidoarjo pindah di kompleks pendopo Kab.Sidoarjo.<sup>3</sup>







Ketua DPRD Kab. Gresik  
Kepala Kantor Kementerian Agama  
Kab. Gresik

Penasehat : Dr. H. Moh. Qosim, M.Si.  
KH. Agus Nur Muhammad  
Drs. KH. Moh. As'ad Thoha, M.Ag.  
Drs. KH. Mansoer Shodiq, M.Ag.  
Prof. Dr. H. Abu Azzam Al Hadi, M.Ag.  
Dr. Abdul Chalik, M.A  
Khusaini, S.E., M.Si.  
H. Muslih, HS, S.Ag  
Dr. Yetty Sri Suparyati, MM.

Ketua : Drs. Abd. Munif, M.Ag.

Wakil Ketua I : Zainal Abidin, S.Ag., M.Fil.l.  
(Bidang pengumpulan,  
Pendistribusian,  
Pendayagunaan)

Wakil Ketua II : Dr. M. Mudlofar, M.pd.  
(Bidang Perencanaan  
Keuangan,  
Pelaporan,  
Adminitrasi,  
SDM dan Umum)

Kepala Kantor : Muhtadin, S.H.I.

## SUSUNAN PEGAWAI

a) Bidang Pengumpulan

Staf : Abd. Kholiq. S.Pd.I.





## Pendistribusian dan Pengembangan)

Wakil Ketua III : Drs. H. Ilhamuddin  
(Bidang Administrasi,  
SDM, Perencanaan  
Keuangan, dan  
Pelaporan)

Ketua Pelaksana Harian : M. Naim, M. Pd. I

Sekretaris : Ahmad Fathoni, S. Ag

Bendahara : Dra. Hj. Arsiyah, M. Si

Staff Bidang Pangumpulan : Hanafi Abdul Wahab

Staff Bidang Pendistribusian : Abdul Hakim, S.Sos, M. Pd. I  
dan Pengembangan

#### d. Program Layanan BAZNAS di Jawa Timur

Dalam menjalankan tugasnya, BAZNAS di Jawa Timur memiliki 5 program utama yaitu: BAZNAS Cerdas, BAZNAS Sehat, BAZNAS Peduli, BAZNAS Berdaya, dan BAZNAS Taqwa. Dari kelima program tersebut, setiap kota/kabupaten di Jawa Timur memiliki program dan tujuan yang sama, tetapi tetap mempertimbangkan permasalahan dan penanganan yang berbeda di setiap kota/kabupaten masing-masing. Program-program BAZNAS di kota/kabupaten Jawa Timur yakni:

1) BAZNAS Cerdas

Tujuan dari BAZNAS Cerdas yakni membantu anak kaum dhuafa yang mempunyai kecerdasan tetapi kurang beruntung



- d) Bantuan ibnu sabil
  - e) Layanan *ambulance*
- 4) BAZNAS Makmur

Tujuan dari BAZNAS Berdaya yakni, memberdayakan kaum dhuafa' dalam bentuk permodalan tanpa bunga, ternak secara bergulir dan alat kerja untuk menjadi seorang muzakki.

Bentuk program:

- a) Pemberdayaan ternak bergulir
    - i. Kolektif (kelompok)
    - ii. Perorangan
  - b) Pemberdayaan modal bergulir
  - c) Pemberdayaan alat kerja
- 5) BAZNAS Taqwa

Tujuan dari BAZNAS Taqwa untuk mesyi'arkan ajaran islam, membantu guru ngaji, khuffadz untuk selalu eksis dalam berdakwah.

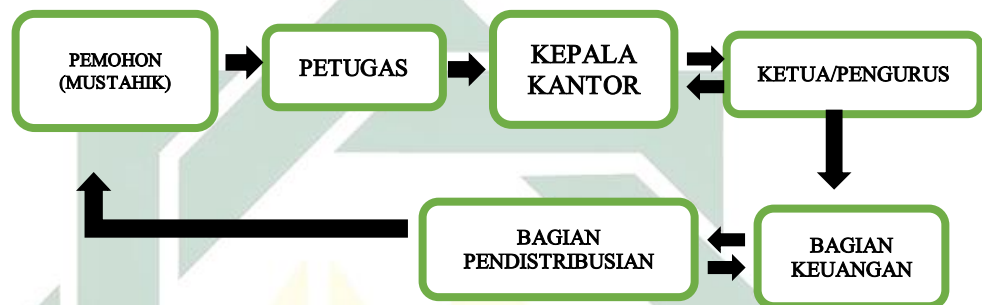
Bentuk program:

- a) Bantuan sarana ibadah
- b) Bantuan guru ngaji dan khuffadz
- c. Standart Operasional Prosedur (SOP) BAZNAS
  - 1) Bidang Pengumpulan
    - a) Sosialisasi ke kampus, masjid, sekolah, dll

- b) Memberikan surat kesediaan kepada muzakki untuk berzakat/infaq/shadaqah dengan memilih sendiri
  - c) Memfasilitasi penjemputan untuk orang-orang yang ingin berzakat/infaq/shadaqah
  - d) Mengumpulkan rekening atau kumulatif dari dinas-dinas
- 2) Bidang Pendistribusian
- a) Apabila bersifat mendesak hanya membawa syarat berupa FC KTP, KK, foto ketika ada musibah kebakaran, dll
  - b) Langsung diproses kepada wakil ketua 3 bagian pendistribusian untuk persetujuan
  - c) Memverifikasi atau menyurvei rumah mustahiq
  - d) Kemudian, memberikan hasil layak dibantu atau tidak.
- 3) Bidang Keuangan
- a) Mencatat kas masuk dan kas keluar
  - b) Melaporkan laporan keuangan setiap bulan kepada pimpinan berupa SPJ (surat pertanggung jawaban) sesuai dengan PSAK

- 4) Bidang Administrasi, SDM dan Umum
  - a) Menerima setoran ZIS dari muzakki langsung atau dari OPZ (oragnisasi pengelola zakat)
  - b) Menerima surat masuk dan langsung disampaikan kepada pimpinan mengenai (santunan dhuafa, fakir, mustahiq yang ingin di bantu, dan beasiswa)

- c) Memberikan surat balasan (layak dibantu/tidak) maksimal 7 hari mendapat balasan
  - d) Membantu administrasi pencairan
  - e) Dan mengurus absensi kehadiran
- f. Alur dan Prosedur Pelayanan Mustahik BAZNAS



## Syarat Pengajuan Bantuan untuk Lembaga

- 1) Surat/proposal pengajuan ditujukan kepada Ketua BAZNAS
- 2) Mengetahui UPZ/Kepala Desa setempat

## Syarat Pengajuan Bantuan Individu

- 1) Surat pengajuan ditujukan kepada Ketua BAZNAS dengan mengetahui UPZ/Kepala desa setempat
- 2) Surat keterangan tidak mampu dari desa
- 3) Fotocopy KTP dan KK

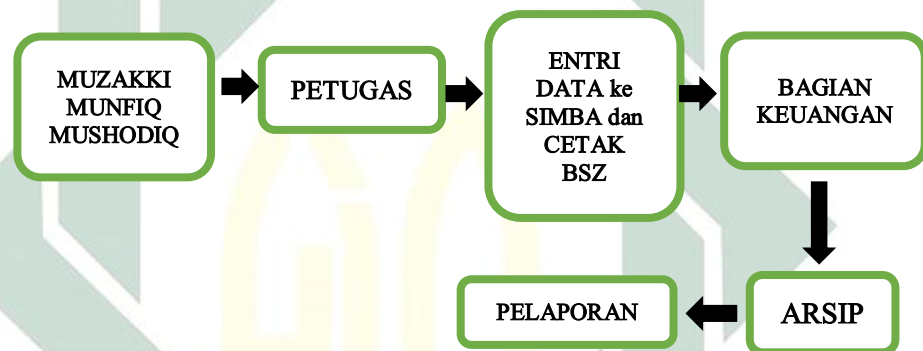
## Pelayanan Pengajuan Mustahik

- 1) Petugas melayani mustahiq dengan pelayanan yang ramah sesuai budaya *Senyum, Salam, dan Sapa (S3)*.
- 2) Petugas melakukan verifikasi berkas pengajuan

- 3) Bagian pendistribusian member lembar disposisi dan disampaikan kepada kepala kantor maksimal 2 hari setelah pengajuan diterima
- 4) Kepala kantor/pengurus ke bagian keuangan untuk di cairkan
- 5) Petugas member konfirmasi pengajuan paling lambat 2 minggu setelah pengajuan

g. Alur dan Prosedur Pelayanan Muzakki BAZNAS

## Alur Pelayanan Pembayaran ZIS di Kantor



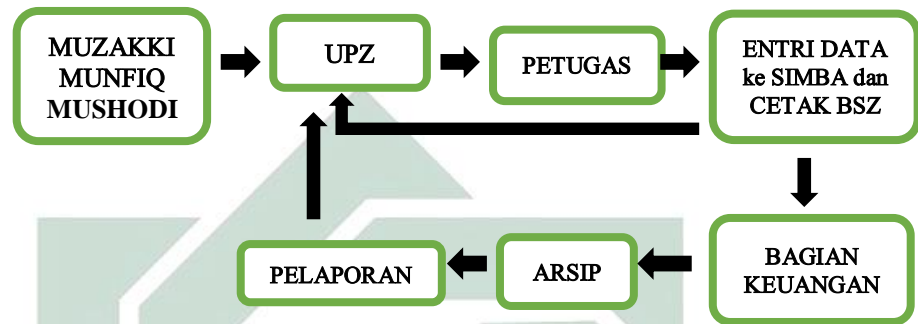
## Pelayanan Pembayaran ZIS di Kantor

- 1) Petugas melayani muzaki, munfiki, dan mushadiq dengan pelayanan yang ramah sesuai dengan budaya *Senyum, Salam, dan Sapa (S3)*.
- 2) Petugas menghitung, mengentri di aplikasi SIMBA dan mencatat dana ZIS. Selanjutnya mencetak dan menyerahkan Bukti Setor Zakat (BSZ) kepada muzaki, munfik, dan mushadiq serta arsip BAZNAS sebagai bukti penerimaan kantor.



- 3) Sebelum donator meninggalkan kantor, petugas mendoakan dengan redaksi doa yang telah tertera di meja pelayanan.

#### h. Alur Pelayanan Pembayaran ZIS Melalui UPZ



### Pelayanan pembayaran ZIS melalui Unit Pengumpul Zakat (UPZ)

- 1) Pembentukan UPZ terdiri dari UPZ Instansi, Lembaga, Perusahaan, Sekolah, Masjid, Desa
- 2) BAZNAS membentuk UPZ dengan susunan pengurus yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota
- 3) Pengurus UPZ bertanggung jawab atas pengadministrasian data muzaki, mushodiq dan jumlah ZIS
- 4) Pemabayaran melalui UPZ menggunakan dua metode
  - a) Dengan cara dipotong langsung melalui bendahara gaji sesuai dengan ikrar dari masing-masing donator di unit kerja.
  - b) Dengan cara UPZ menyesuaikan kearifan lokal
- 5) Pengurus UPZ mentransfer atau menyetor langsung dana ZIS ke BAZNAS maksimal pada tanggal 20 setiap bulannya







sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang mereka lakukan atau yang sedang mereka kerjakan.

b. Variabel Bebas *Job Stress* (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.4  
Distribusi Frekuensi Variabel *Job Stress*

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	16	14	3	0	0	33
Item 2	9	19	5	0	0	33
Item 3	8	24	1	0	0	33
Item 4	3	17	7	1	5	33
Item 5	5	20	8	0	0	33
Item 6	2	20	10	1	0	33
Item 7	2	4	9	17	1	33
Item 8	1	5	7	20	0	33
Item 9	14	18	1	0	0	33
Item 10	11	18	4	0	0	33
Item 11	8	19	2	4	0	33
Jumlah Item	79	178	57	43	6	363

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.4 distribusi item variabel *job stress* ( $X_2$ ) dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 11 item pernyataan *job stress*, jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan mengacu pada salah satu item yakni kantor BAZNAS merupakan lingkungan bersih dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik terlihat bahwa dari 33 responden, sebanyak 24 responden menjawab setuju, sisanya 8 responden menjawab sangat setuju, dan 1 responden menjawab ragu-ragu. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan atau responden menyatakan bahwa karyawan merasa bahwa kantor



sisanya 12 responden menjawab sangat setuju, dan 2 responden menjawab ragu-ragu. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan atau responden menyatakan bahwa setiap karyawan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok/keahlian tertentu dan karyawan selalu berperilaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh lembaga.

d. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6  
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	16	17	0	0	0	33
Item 2	18	14	1	0	0	33
Item 3	11	20	2	0	0	33
Item 4	15	17	1	0	0	33
Item 5	14	17	2	0	0	33
Item 6	15	18	0	0	0	33
Item 7	8	23	2	0	0	33
Item 8	13	19	1	0	0	33
Item 9	11	20	2	0	0	33
Jumlah Item	121	165	11	0	0	297

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.6 distribusi item variabel kinerja karyawan (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 9 item pernyataan kinerja karyawan, jawaban dari responden didominasi jawaban setuju dan mengacu pada salah satu item yakni karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, terlihat bahwa dari 33 responden sebanyak 23 responden menjawab setuju, sisanya 8 responden menjawab sangat setuju dan 2 responden menjawab ragu-ragu. Maka





Item 15	0,605	0,344	<i>Valid</i>
---------	-------	-------	--------------

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa pertanyaan berjumlah 15 butir pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas *Job Stress* (X<sub>2</sub>)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,560	0,344	<i>Valid</i>
Item 2	0,540	0,344	<i>Valid</i>
Item 3	0,532	0,344	<i>Valid</i>
Item 4	0,478	0,344	<i>Valid</i>
Item 5	0,583	0,344	<i>Valid</i>
Item 6	0,639	0,344	<i>Valid</i>
Item 7	0,613	0,344	<i>Valid</i>
Item 8	0,545	0,344	<i>Valid</i>
Item 9	0,356	0,344	<i>Valid</i>
Item 10	0,385	0,344	<i>Valid</i>
Item 11	0,507	0,344	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa pertanyaan berjumlah 11 butir pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas Perilaku Etis (X<sub>3</sub>)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,869	0,344	<i>Valid</i>
Item 2	0,635	0,344	<i>Valid</i>
Item 3	0,771	0,344	<i>Valid</i>
Item 4	0,850	0,344	<i>Valid</i>
Item 5	0,926	0,344	<i>Valid</i>
Item 6	0,650	0,344	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa pertanyaan berjumlah 6 butir pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,765	0,344	<i>Valid</i>
Item 2	0,836	0,344	<i>Valid</i>
Item 3	0,653	0,344	<i>Valid</i>
Item 4	0,815	0,344	<i>Valid</i>
Item 5	0,873	0,344	<i>Valid</i>
Item 6	0,820	0,344	<i>Valid</i>
Item 7	0,741	0,344	<i>Valid</i>
Item 8	0,857	0,344	<i>Valid</i>
Item 9	0,736	0,344	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa pertanyaan berjumlah 9 butir pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini

### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten terhadap kuisioner, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Nilai *cronbach alpha* > 0,6 menunjukkan bahwa kuisioner untuk mengukur suatu variabel tersebut adalah *reliabel*. Sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 menunjukkan bahwa kuisioner untuk mengukur variabel tidak *reliabel*.

Berikut untuk keempat variabel penelitian disajikan dalam nilai *cronbach alpha*.

Tabel 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai cronbach alpha	Keterangan
1	Profesionalisme	0,904	<i>Reliabel</i>
2	<i>Job Stress</i>	0,726	<i>Reliabel</i>
3	Perilaku Etis	0,866	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja Karyawan	0,924	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SPSS v, 24, 2017

Dari tabel 4.11 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuisioner untuk mengukur keempat variabel penelitian adalah *reliable* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat diketahui dengan menggunakan Kolmogorov smirnov test, ketentuan bahwa data berdistribusi normal jika nilai Sig. > 0,05 sedangkan jika nilai Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Kemudian juga dapat dilihat melalui grafik P-P Plot apabila plotting data residual mengikuti garis linier maka data berdistribusi normal. Berikut dapat dilihat hasil dari uji normalitas.

Tabel 4.12  
Kolmogorov-Smirnov Test  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37311345
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.121
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

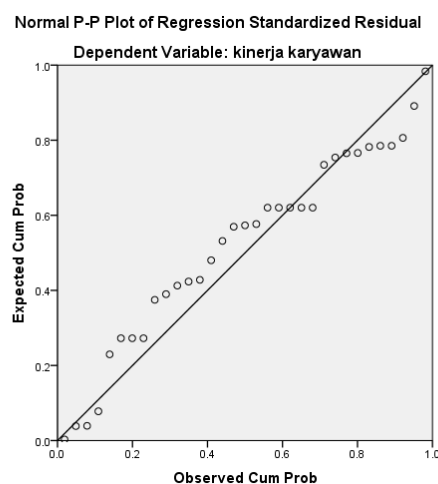
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS v.24, 2017

Berdasarkan *output* uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,2. Nilai tersebut  $> 0,05$  yaitu  $0,2 > 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.1  
Grafik Normal P-Plot







Tabel 4.15  
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.314	6.416		-.361	.721
	TOTALX1	.360	.101	.536	3.569	.001
	TOTALX2	.212	.110	.228	1.933	.063
	TOTALX3	.307	.203	.235	1.513	.141

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : SPSS v.24, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.15 yang merujuk pada kolom *standardized coefficients* juga dapat ditulis model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -2,314 + 0,360X_1 + 0,212X_2 + 0,307X_3 + \varepsilon$$

- 1) Konstanta -2,314 bernilai negatif artinya bahwa ketika variabel profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai variabel kinerja karyawan akan semakin berkurang atau mengalami penurunan sebesar 2,314.
- 2) Koefisien regresi variabel profesionalisme sebesar 0,360 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel profesionalisme mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,360.
- 3) Koefisien regresi variabel *job stress* sebesar 0,212 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel *job*



cukup kuat antara variabel bebas yakni profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Karena Dan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh koefisien determinan ( $R^2$ ) yaitu nilai R square sebesar 0,633 atau 63,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa prosentase pengaruh variabel bebas yakni profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 63,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model pada penelitian sebesar 36,7%.

## 5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni profesionalisme, *Job stress*, dan perilaku etis berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Tingkat signifikansi atau kepercayaan ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebesar 5% atau 0,05. Kemudian ditentukan t tabel dengan rumus sebagai berikut.

$$t_{\text{tabel}} = \left( \frac{\text{Tingkat signifikansi}}{2} ; n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

n : Jumlah responden

k : Jumlah variabel bebas

Sehingga, apabila dimasukkan nilainya pada rumus t tabel adalah sebagai berikut:



Tabel 4.17  
Hasil Uji T (Parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.314	6.416		-.361	.721
	TOTALX1	.360	.101	.536	3.569	.001
	TOTALX2	.212	.110	.228	1.933	.063
	TOTALX3	.307	.203	.235	1.513	.141

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : SPSS v.24, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilakukan perbandingan t hitung dengan t tabel serta nilai Sig. untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yakni sebagai berikut.

- 1) Pada variabel profesionalisme ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,569 dan nilai Sig. sebesar 0,001. Sehingga, nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,569 > 2,04523$  dan nilai Sig.  $< 0,05$  yaitu 0,001  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.
- 2) Pada variabel *job stress* ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,933 dan nilai Sig. sebesar 0,063. Sehingga, nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,933 < 2,04523$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,063 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel

profesionalisme (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

3) Pada variabel perilaku etis ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,513 dan nilai Sig. sebesar 0,141. Sehingga, nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,933 < 2,04523$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,141 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *job stress* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

b. Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yakni profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Tingkat signifikansi atau kepercayaan menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Kemudian, untuk mengetahui hasil dari uji ini diperlukan nilai F tabel yang kemudian dibandingkan dengan F hitung. Dalam penelitian ini ditentukan F tabel dengan rumus sebagai berikut:

F tabel = (Df1 ; Df2)

F tabel = (jumlah variabel bebas dan terikat -1 ; n - k - 1)

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

$$F_{\text{tabel}} = (4 - 1 ; 33 - 3 - 1) = (3 ; 29)$$

Hipotesis (dugaan sementara) dalam uji F dapat ditentukan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Variabel bebas profesionalisme (X1), *job stress* (X2), dan perilaku etis (X3) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

- 1)  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$

sby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id





## BAB V

Pada bab ini akan diuraikan hasil analisis dari semua temuan data yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Pembahasan ini dilakukan dengan melihat hubungan antar variabel yang diteliti sebagai pembuktian dari hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dibahas mengenai konsekuensi dari hasil pengujian penelitian yang akan menerima atau menolak hipotesis. Kemudian, dalam pembahasan teori-teori ataupun hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu akan digunakan sebagai rujukan analisis, apakah hasil pengujian dalam penelitian ini mendukung, mengembangkan atau bertentangan dengan teori ataupun penelitian empiris terdahulu. Temuan-temuan teoritis serta keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian juga akan dikemukakan sebagai keinginan dalam rangka melakukan pengembangan terhadap masalah penelitian yang sama.

Berdasarkan dari uraian di atas, pada bab ini secara sistematis dapat dinyatakan sebagai hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur empat variabel pokok dalam penelitian ini yakni, profesionalisme, *job stress*, perilaku etis, dan kinerja karyawan. Dan pembahasan yang akan diuraikan pada bab ini meliputi pembahasan hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan.

dari hasil uji statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada BAZNAS Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu 2,04523 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut kemudian analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan menyatakan kompetensi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

dari hasil uji statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada BAZNAS Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu 2,04523 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut kemudian analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan menyatakan kompetensi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

dari hasil uji statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada BAZNAS Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu 2,04523 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut kemudian analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan menyatakan kompetensi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

dari hasil uji statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada BAZNAS Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu 2,04523 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut kemudian analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan menyatakan kompetensi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

dari hasil uji statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada BAZNAS Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu 2,04523 dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut kemudian analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan menyatakan kompetensi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kompiang Martina Dinata Putrid an I.D.G Dharma Saputra, fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar-Bali, tahun 2013 dalam E-jurnal ISSN yang berjudul “Pengaruh Independensi, profesionalisme, dan etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali”, menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan pada uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas profesionalisme (X1) dan variabel terikat kinerja auditor (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,228 dengan  $p$  (probabilitas) = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh



Indikator dalam profesionalisme mencakup 5 aspek sesuai dengan teori Hall yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya. Dimensi profesionalisme menurut Hall adalah pengabdian pada profesi dan kewajiban sosial pada profesi. Profesi dalam kewajiban sosial tercermin dari pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Hal tersebut tercermin kepada setiap anggota karyawan Baznas yang bergerak di bidang sosial dan terhubung langsung dengan para muzakki dan mustahiq. Karena lembaga Baznas disini sebagai jembatan atau pendistribusian mulai dari pengumpulan hingga menyalurkan kepada yang berhak (mustahiq). Karyawan Baznas diharuskan untuk totalitas dalam memberikan pelayanan berupa jasa pengelolaan ZIS secara sempurna, baik kepada masyarakat yang sudah menjadi donator rutin maupun masyarakat yang kedepannya memiliki prospek menjadi calon donator (muzakki), kemudian mencatatn semua transaksi dengan baik dan benar. Sedangkan keyakinan terhadap profesi setiap karyawan di dalam lembaga Baznas meyakini bahwa yang paling berhak menilai adalah rekan-rekan karyawan yang bekerja di dalam lembaga tersebut, saling percaya dengan kemampuan rekan sejawat bahwa akan saling mendukung, membantu, dan setiap karyawan dituntut untuk bisa memutuskan sesuatu atau menyelesaikan permasalahan mengenai lembaga Baznas seperti ketika terdapat mustahiq yang benar-benar membutuhkan bantuan sesegera mungkin karena karyawan



Profesionalisme sering dipandang sebagai salah satu yang melatarbelakangi peningkatan kualitas kinerja karyawan. Setiap profesi memiliki tugas dan beban tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda, namun dalam setiap profesi tersebut menuntut untuk memberikan hasil kinerja yang baik dalam bidangnya masing-masing, sehingga apabila ada karyawan yang merasa kuwalahan dalam mengerjakan tugasnya, maka karyawan lain ikut membantu dan gotong-royong untuk menyelesaikan tugas tersebut.<sup>8</sup> Sehingga, kinerja yang ditunjukkan dalam penyampaian pelayanan yang baik dan cepat adalah tanggung jawab karyawan BAZNAS itu sendiri, untuk menjalankan tanggung jawab tersebut setiap karyawan harus mempunyai sikap profesionalisme dalam dirinya semakin tinggi sikap profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan Baznas maka semakin besar pula usaha mereka untuk meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan.

<sup>8</sup> Indah Sriwahyuni dan Mahendro Trestiono, *Wawancara*, Gresik, 04, 07 Desember 2017.



## 2. Pengaruh *Job Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Hasil penelitian menunjukkan nilai T hitung sebesar 1,933 dan nilai Sig. sebesar 0,063. Sehingga, nilai T hitung  $<$  T tabel yaitu  $1,933 < 2,04523$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,063 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut kemudian diadakan analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian pengaruh variabel *job stress* terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur. Dengan kata lain terdapat faktor-faktor lain yang dimungkinkan berpengaruh, Artinya semakin tinggi *job stress* maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur sehingga dapat dimungkinkan terdapat kompetensi dasar lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Junita Muhayati, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2016 dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, Dan *Job Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)”, yang menyimpulkan bahwa hasil variabel *job stress* memiliki signifikansi sebesar 0,126 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_3$  yang artinya bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja





Indikator dalam *job stress* mencakup 4 aspek sesuai dengan teori Gibson, et al, yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya. Secara keseluruhan penelitian yang dilakukan di 3 lembaga Baznas di Jawa Timur menunjukkan bahwasannya karyawan mampu untuk tetap menghadapi tekanan-tekanan di dalam kantor Baznas meskipun dihadapi dengan stres akibat peran dari lingkungan fisik, individu, kelompok, maupun keorganisasian, sehingga karyawan harus dituntut untuk selalu fokus meskipun ada hal-hal yang mempengaruhi di dalam kinerjanya, saling membantu dan menerapkan sistem kekeluargaan agar terhindar dari konflik antar karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur menyatakan bahwa *stressor* dari lingkungan fisik berupa kebisingan dan kondisi tempat kerja yang bersih atau kurang bersih, mereka selalu *enjoy* terhadap *stressor* yang mereka alami, karyawan juga menganggap bahwa kebisingan yang ditimbulkan akibat adanya acara di sekitar kantor Baznas tersebut dikarenakan di tempat mereka bekerja saat ini pada 3 lembaga Baznas di Jawa Timur berstatus dipinjam oleh pemerintahan daerah masing-masing, jadi semua karyawan harus dituntut untuk tetap fokus terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Untuk *stressor* individu dan *stressor* kelompok berupa konflik peran, peran ganda, tidak ada perkembangan karir, dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja pada karyawan dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur menyatakan setiap karyawan memiliki pekerjaan ganda yakni saling bahu membahu dengan divisi lain apabila ada

karyawan yang membutuhkan bantuan, justru para karyawan tidak merasa keberatan dengan peranan ganda tersebut dan di dalam kantor Baznas semua karyawan dituntut untuk saling menerapkan sistem kekeluargaan sehingga bisa dikatakan jauh terhadap konflik antar karyawan, dan untuk tidak adanya perkembangan karir di dalam kantor Baznas berdasarkan wawancara dari 3 lembaga Baznas menyatakan bahwa sudah ditetapkan dari awal bekerja di dalam kantor Baznas tidak ada yang namanya naik jabatan atau pindah divisi, bisa naik jabatan ketika mempunyai staf didalam divisi sehingga menjadi kepala bidang divisi tersebut. Dan untuk *stressor* keorganisasian berupa struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan budaya musyawarah atau mufakat sudah tertanam di dalam masyarakat Indonesia apapun kebijakan dari lembaga apabila sudah sesuai dengan standar dan prosedur semua harus dibicarakan bersama-sama mulai dari pimpinan, kepala kantor dan staf-nya, diperlukannya pimpinan yang mempunyai keahlian dan paham terhadap struktur kinerja di dalam kantor Baznas sehingga disaat karyawan menanyakan ketidakfahaman atau koreksi kinerja di setiap bidang, pimpinan harus mengerti semua yang dikerjakan oleh karyawannya. Jadi didalam stresor organisasi dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur menyatakan ada yang berpengaruh dan tidak mempengaruhi dalam kinerjanya.

Allah telah berjanji bahwa pasti ada jalan disetiap kesulitan. Allah telah berfirman dalam Qs. Al-Insyirah ayat 5-6:<sup>10</sup>

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.<sup>11</sup>

Melatarbelakangi dari ayat di atas menyebutkan bahwa setiap karyawan memiliki tugas dan beban tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda, namun dalam setiap pekerjaan tersebut menuntut untuk memberikan hasil kinerja yang baik dalam bidangnya masing-masing, sehingga apapun kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur Allah SWT telah menjamin bahwa sesudah kesulitan pasti ada kemudahan, dan dari pernyataan yang di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya semakin tinggi *job stress* dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur maka tidak akan mempengaruhi kinerja yang mereka kerjakan.

### 3. Pengaruh Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Hasil penelitian menunjukkan nilai T hitung  $<$  T tabel yaitu  $1,933 < 2,04523$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,141 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut kemudian diadakan analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian pengaruh variabel

<sup>10</sup> Al- Qur'an, 94:5-6.

<sup>11</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, 596.

Hingga pada penelitian ini dilakukan, peneliti kesulitan dalam mendapatkan rujukan hasil penelitian sebelumnya yang menguji tentang pengaruh perilaku etis terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu hasil penelitian ini mengembangkan temuan teoritis sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, dalam teorinya menjelaskan bahwa “etika” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Dengan kata lain perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik.<sup>12</sup>

---

Griffindan Ronald J. Ebert, *Bisnis Edisi Kedelapan*, (Jakarta: Erlangga, 20

[illegible]

adanya. Dan untuk perekonomian global di 3 tempat lembaga Baznas di

<sup>14</sup> Dwindayati, *Wawancara*, Surabaya, 12 Desember 2017.





Profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan yakni, nilai F hitung sebesar 16,689 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $16,689 > 2,93$  dan nilai Sig.  $<$  0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

[illegible]



Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya walaupun tugas dan tuntutan yang berbeda-beda, dan sebagai

tolak ukur dalam menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akankah menjadi baik atau justru akan menjadi buruk. Setiap organisasi atau badan amil zakat membutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai sikap profesionalisme, berperilaku etis serta yang mempunyai tingkat stres yang baik yang akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan yang baik tidak sebatas hanya mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat saja melainkan lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Hasil kinerja seorang karyawan menjadi acuan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di suatu lembaga tersebut. Oleh sebab itu, agar keberhasilan tersebut dapat tercapai dengan baik, dalam organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan visi dan misi organisasi

Perlu dilakukannya suatu upaya sebagai bentuk dari pengembangan sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan di suatu lembaga. Kompetensi ini menyangkut kemampuan dari masing-masing individu dalam melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya.

Pemberdayaan sumber daya manusia pada 3 lembaga Baznas di Jawa Timur senantiasa menyelenggarakan program pembinaan sumber daya manusia sebagai wujud pengembangan sumber daya kepada karyawan atau pembinaan kepada amil. Adapun bentuk program tersebut berupa pembinaan kerohanian, kelembagaan amil mengenai (ruang lingkup Baznas, ruang



hal tersebut telah terapkan dengan baik di dalam lingkungan kerja, maka karyawan yang memiliki kompetensi dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk menunjang kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di dalam organisasi.

Dari penelitian yang dilakukan, penulis memahami bahwa terdapat beberapa kekurangan dan kelemahan dalam penyusunan skripsi ini. Kekurangan dan kelemahan tersebut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Sehingga adanya kemungkinan responden atau karyawan menjawab pertanyaan dengan kurang tepat karena ketidakpahaman atau kesalahan dalam penafsiran setiap pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti.
- b. Terbatasnya penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh perilaku etis terhadap kinerja karyawan membuat peneliti kesulitan mendapatkan referensi hasil penelitian sebelumnya. Sehingga hasil penelitian ini mengembangkan penelitian teoritis yang telah dilakukan oleh Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dan didukung dengan output hasil uji SPSS v.24 yang merupakan olahan data kuisioner yang telah disebar kepada responden.
- c. Kelemahan dari penelitian ini karena mencampurkan antara organisasi yang berada di pusat (kota) dan yang berada di daerah (kabupaten), dan kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggabungkan





1. Dari hasil penelitian ini disarankan bisa menjadi evaluasi bagi setiap karyawan dan pimpinan pada lembaga BAZNAS Prov. Jatim, BAZNAS Kab. Gresik dan BAZNAS Kab. Sidoarjo guna sebagai standar kompetensi agar kedepannya dapat lebih profesional dalam melakukan tugas kewajibannya sebagai karyawan, yakni dengan mengadakan pelatihan disetiap divisi diharapkan dapat tercapainya hasil kerja yang lebih maksimal dan tidak hanya mengadakan pelatihan pada divisi keuangan saja,
2. Karyawan dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan standar profesi yang sudah diciptakan oleh organisasi profesi, sehingga tidak bertindak menurut keinginan dan kepentingan pribadi saja.
3. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian dan memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Jawa Timur saja tetapi membandingkan dengan antar Provinsi atau antar kabupaten dalam satu provinsi. karena dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 lembaga untuk dijadikan penelitian dengan total 33 responden. Perluasan daerah survey bertujuan agar hasil penelitian selanjutnya lebih mungkin untuk disimpulkan secara menyeluruh atau umum.

Keterbatasan di dalam penelitian ini diharapkan dapat ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya sehingga profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis dapat teraplikasi dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013.
- Amin, Ahmad. *Etika (Ilmu Akhlak)*. Terjemahan. K.H Farid Ma'ruf. Jakarta: Bulan Bintang, 1983.
- Anas, Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press 2010.
- Arifiyan, Hasti Arlich I, dan Sukirno. "Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis karyawan (Studi Kasus PT. Adi Satria Abdi Yogyakarta)", No. 1, Vol. 1, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Badudu dan Sutan. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002.
- Cahyasumirat, Gunawan. "Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC)". Tesis—Universitas Diponegoro, 2006.
- Canggih, Clarashinta, et al. "Potensi dan Realisasi Dana Zakat Indonesia", *Journal of Islamic Economics*, No. 1, Vol. 1, Januari 2017.
- Chiu dan Chen. "Relationship Between Job Characteristic and Organizational Citizenship Behaviour: The Meditational Role of Job Satisfaction", *Social Behavior and Personality*, No. 6, Vol. 33, 2005.
- Daft, Richard L. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- , *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2003.



- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Fujianti, Laila. “Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik”. *Forum Bisnis & Keuangan I*, 2012.
- Ghaffar, Hulaifah. “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Skripsi—Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.
- Gibson, James, et al. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996.
- , *Organisasi*. Terjemahan oleh Nunu Adiarni. Binarupa Aksara: Jakarta, 1996.
- Griffin, Ricky dan Ronald J. Ebert. *Bisnis*, Edisi 8, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Hall dalam Gunawan Cahyasumirar. “Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. ABC)”. Tesis—Universitas Diponegoro Semarang, 2006.
- Hardjana, Agus. *Pekerja Profesional*. Yogyakarta: Kanisius. 2002.
- Herawati dan Susanto, “Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik”, No. 1, Vol. 11, Mei, 2009.
- Hidayati, Reni, et al. “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan” *Jurnal Psikologi*, No. 1, Vol. 2, Desember, 2008.
- Indonesia, Kementrian Agama Republik, Al-Qur'an dan Terjemahannya. Bandung: PT Sygma, 2014.
- Kalbert dan Fogarty. “Profesional and it Consequences: a Study of Internal Auditors”. *Auditing journal of Practice and Theory (Spiring)*, No. 1, Vol. 14, 1995.
- Komang, I, et al. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

- Kurniawati. *kedermawanan Kaum Muslimin*. Jakarta: Piramedia, 2004.
- Lekatompessy. “Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik) *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, No. 1, Vol. 5, April, 2003.
- Looker, et al. *Managing Stress Mengatasi Stress Secara Mandiri*. Yogyakarta: BACA, 2004.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- Marlina. “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf dalam Proses Penyusunan Anggaran pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng”. Skripsi--Univeristas Hasanuddin, 2013.
- Masthuroh. “Manajemen Strategi pengelolaan Zakat Untuk Meyejahterkan Masyarakat Studi Kasus Pada Yayasan Nurul Hayat Kabupaten Gresik”. Tesis—UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016.
- Muhayati, Junita. “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan *Job Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)”. Skripsi—UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.
- Mukhlis, A, dan Irfan Syauqi Beik. “Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Tingkat Kepatuhan Membayar Zakat: Studi Kasus Kabupaten Bogor. *Jurnal al-Muzara'ah*, No. 1, Vol 1, 2013.
- Nawari. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, t.t.
- Nawawi, Ismail. *Zakat dalam Perspektif Fiqh, Sosial & Ekonomi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2010.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi, dan I Wayan Ramantha. “Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali”, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, No. 3, Vol. 13, Desember, 2015.

- Poerwadarmita, W.I.S. *Kamus umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1991.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1999.
- Putri, Yola Mentari. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah yogyakarta”. Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Robert dan John. *Human Resources Management 10<sup>th</sup>ed*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN, 2006.
- Sinaga dan Sinambel. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”, No. 01, Vol. XVII, 2013.
- Siregar, Sofyan. *Statistic Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada, 2010.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS*. Jakarta : DKU Print, 2013.
- Sugiarto. *Metode Statistika*. Tangerang: PT. Matana Publishing Utama.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Mthods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
- Trisaningsih. “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. Skripsi—UNHAS Makassar, 2007.
- Vidianto, Afin Okydiansyah. “Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi”. Skripsi—UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, 2013.

Waluyo, Minto. *Psikologi Industri*. Akademia Permata: Jakarta, 2013.

Yuliardi, Ricki, dan Zuli Nuraeni. *Statistika penelitian; Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta: Innosain, 2017.

Zahroh, Fatmawati. “Pengaruh Pengalaman dan Komitmen Organisasi Kinerja Auditor Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia yang Terdaftar di Directory”. Skripsi—Universitas Wisnuwadhana Malang, 2011.

Zubair, Achmad Charis. *Kuliah Etika*. Jakarta: Rajawali Pers, 1980.

Nasional, Badan Amil Zakat. “Profil BAZNAS” dalam <https://baznasgresik.com/sejarah/>, diakses pada 11 Januari 2017.

Nasional, Badan Amil Zakat. “Profil BAZNAS” dalam <http://Pusat.baznas.go.id/profil/>, diakses pada 19 September 2017.

Nasional, Badan Amil Zakat. “Profil BAZNAS” dalam <http://pusat.baznas.go.id/rsb-sidoarjo/>, diakses pada 11 Januari 2017.